

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2025

Likestillingsredegjørelsen 2025

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt og strategisk for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

I Del 1 beskrives tilstanden for kjønnslikestilling i Skuespiller- og danseralliansen i 2025.

I Del 2 beskrives hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2025.

Om Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA)

Skuespiller- og danseralliansen bygger bærekraftige kunstneriske karrierer ved å stabilisere skuespillere og danseres yrkessituasjon som er preget av midlertidige korte ansettelser og oppdrag. SKUDA utjevner forskjeller og bidrar slik til likestilling mellom midlertidig og faste ansatte kunstnere i hele Norge.

SKUDA legger til rette for kompetanseutvikling og fremmer livslang læring. Gjennom å øke kunstneres kompetanse og kontinuerlige tilknytning til arbeidslivet medvirker SKUDA til at arbeidsgivere har tilgang til kunstnere, og at publikum nasjonalt og internasjonalt får oppleve kunst av høy kvalitet, samtidig som vi styrker scenekunstneres muligheter i et arbeidsliv i stadig endring.

SKUDA er finansiert med midler fra Kulturdepartementet via Kulturdirektoratet, og har tariffavtale som gir rett til midlertidig tilsetting av kunstnere. SKUDAs nedslagsfelt er nasjonalt.

SKUDA utgjør et fellesskap som gir tilhørighet både i karriere og i det mellommenneskelig perspektiv med sitt fokus på helse, livskvalitet, utvikling, inkludering og likeverd.

SKUDA hadde pr. 31.12.2025, totalt 106 ansatte fordelt slik: 102 ansatte kunstnere og 4 ansatte i administrasjonen (hvorav 1 i permisjon fra 01.01.2025 – 30.06.2025). Stillingene i administrasjonen er faste ansettelser.

Kunstnerne er ansatt midlertidig med krav til å arbeide som utøvende skuespiller eller danser hos andre arbeids- og oppdragsgivere et gitt minimum antall dager innenfor perioder på 2 år.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

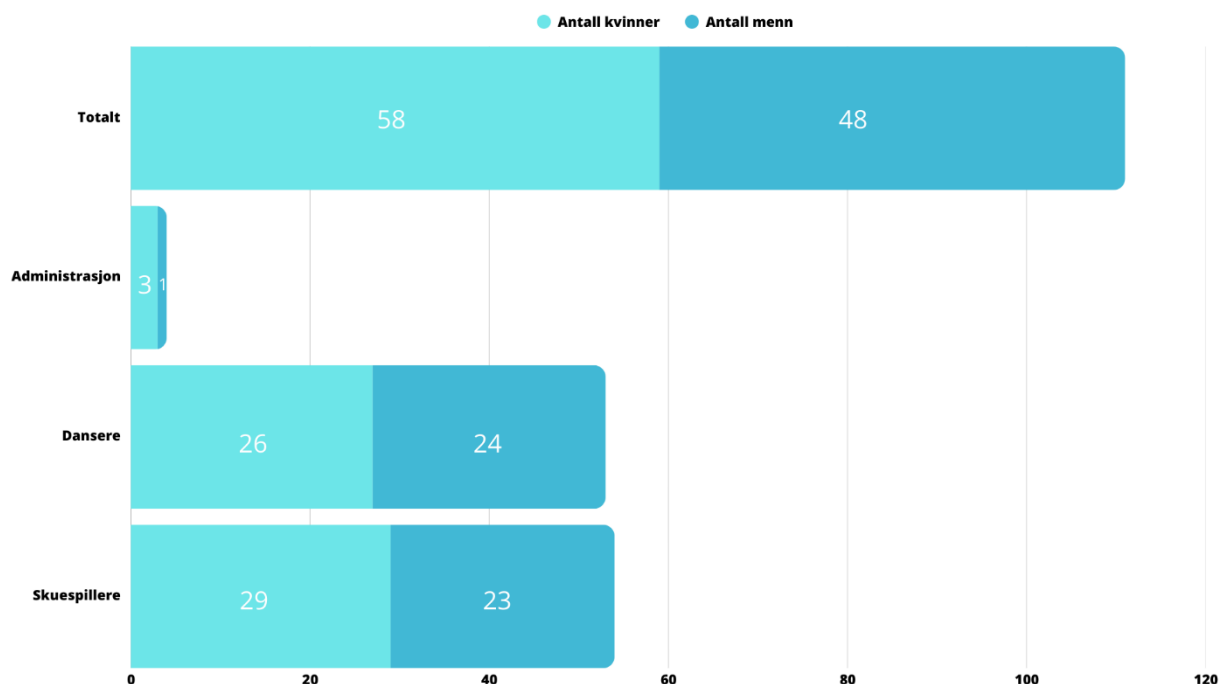
Tilstand for kjønnslikestilling pr. 31.12.2025

Kjønnsbalansen i virksomheten, alle ansatte: 58 kvinner og 48 menn, 55% kvinner og 45% menn.

Midlertidige ansatte: 55 kvinner og 47 menn, 54% kvinner og 46% menn

Midlertidige ansatte pr yrke: dansere: 26 kvinner og 24 menn, 52% kvinner og 48% menn

Midlertidige ansatte pr yrke: skuespillere: 29 kvinner og 23 menn, 56% kvinner og 44% menn



Ansatte kunstnere tar ulønnet permisjon når de arbeider hos andre arbeids- og oppdragsgivere. SKUDA-ansettelsen bidrar sammen med kunstnerens øvrige oppdrag og ansettelser hos andre, til at kunstnerne årlig er 100 % tilknyttet arbeidslivet totalt sett.

Lønn

Kjønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer/grupper i antall

SKUDA følger lønnsoppgjøret i tariffavtalene for skuespillere og dansere ved de offentlige scenekunstinstitusjonene. SKUDA følger fire lønnstrinn justert til 90% av tariff-nivået, med vedtatte ansiennitetsprinsipper.

Lønnsinnplassering og ansiennitetsprinsipper er kjønnsnøytrale. Dette bidrar til likebehandling av virksomhetens medarbeidere.

Kunstnere: Denne oversikten viser totalt antall ansatte gjennom 2025.

 2025	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt SKUDA prosent	56	51	116 %
Dansere lønnstrinn 14-16-20	39 %	61 %	172 %
Dansere lønnstrinn 24	61 %	39 %	117 %
Skuespillere lønnstrinn 14-16-20	0 %	100 %	0 %
Skuespillere lønnstrinn 24	58 %	42 %	91 %

I grupper der et kjønn er representert med færre enn 5 personer vises ikke tallene av personvern hensyn.

Inntekt fra SKUDA henger sammen med omfanget av arbeid kunstnerne har hos andre arbeids- og oppdragsgivere i løpet av året. Jo flere arbeidsdager hos andre, jo mindre inntekt fra SKUDA.

Kvinner andel av menns lønn i SKUDA i 2025:

Oversikten totalt for begge yrkesgrupper, viser at kvinners andel av menns lønn utgjorde 116 %. I likestillingsredegjørelsen for 2023 var tallet 114%.

Ved å se yrkesgruppene skuespillere og dansere hver for seg, ser vi at kvinnelige danseres andel av menns lønn i lønnstrinn 24 er 117%. Kvinnelige skuespilleres andel av menns lønn på samme lønnstrinn er 91%.

For dansere på lønnstrinn 14-16-20 er kvinners andel av menns lønn 172%. Dette betyr at kvinnene i snitt har færre arbeidsdager hos andre arbeidsgivere enn sine mannlige kolleger, og derfor har høyere andel lønn i SKUDA.

Når vi ser dette i sammenheng med det totale arbeidsmarkedet for kunstnerne, bidrar SKUDA til å utjevne forskjeller mellom kjønnene. Dette er viktig i et likestillingsperspektiv.

Administrasjonen:

Det er 4 ansatte i administrasjonen, pga. antallet inngår disse ikke i kartleggingen av lønn.

Avlønning av administrativt ansatte følger tariffoppgjøret mellom NTL og staten. Lønnsinnplassering og ansiennitetsprinsipper er kjønnsnøytrale.

Daglig leder er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og avlønnet med fast lønn uten overtidskompensasjon.

Vurdering av likt arbeid og arbeid av lik verdi

Arbeidsoppgavene for kunstnerne i SKUDA er å skaffe arbeid selv hos andre arbeids- og oppdragsgivere, delta på personalsamlinger, seminarer, kurs og workshops, være mentor, og utvikle sine frilanskarrierer. Kunstnerne ajourholder sine eksterne engasjementer i vår portal og dokumenterer disse.

Arbeidsoppgavene er i prinsippet like for alle ansatte kunstnere, og vi vurderer arbeidet til å ha lik verdi, men omfanget av arbeidet varierer fra person til person alt etter hvor mye arbeid og oppdrag man har hos andre arbeids- og oppdragsgivere.

Oversikt over midlertidig ansatte, videreutdanning, foreldrepermisjon og sykefravær 2025:

Midlertidig ansatte pr. 31.12.2025	Videreutdanning	Foreldrepermisjon	Sykefravær
Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte	Oppgis i gjennomsnitt antall uker	Oppgis i gjennomsnitt antall uker	Oppgis i gjennomsnitt antall uker
Kvinner Menn	Kvinner Menn	Kvinner Menn	Kvinner Menn
55 / 54% 47 / 46%	13 0	20 7	5 8

Vurdering av tallene i forhold til tidligere år:

Videreutdanning:

I 2025 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner likt som 2024 og noe lavere enn i 2023.

For menn var gjennomsnittlig antall uker lavere i 2025 enn i både 2024 og 2023.

Foreldrepermisjon:

I 2025 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner høyere enn i 2024 og 2023.

For menn var gjennomsnittlig antall uker høyere i 2025 enn i 2024, men vesentlig lavere enn i 2023.

Dette kan ha sammenheng med når på året permisjonene tas ut, om den tas ut over to år, eller om hele permisjonen tas ut i samme år.

Sykefravær:

I 2025 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner noe lavere enn i 2024 og tilnærmet likt i 2023.

For menn var gjennomsnittlig antall uker høyere i 2025 enn i 2024, men lavere enn i 2023.

2025 er femte året SKUDA gjør en slik kartlegging.

DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING*Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering.*

SKUDAs likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer, synliggjort på nettsider, i personalhåndbok/intranett, og i ansettelses- og oppdragskontrakter. Det er opprettet anonym varslingskanal via våre nettsider, samt *Beredskapsplan for hets og trakassering i det offentlige ordskiftet*, tilgjengelig på SKUDAs nettside og SKUDA intranett.

SKUDA er medlem av [Balansekunst](#) og har gjennom *Balansemerket (oppdateres 2026)*:

- Kartlagt risiko for trakassering og diskriminering i virksomheten
- Oppdatert retningslinjer mot seksuell trakassering og diskriminering
- Oppdatert varslingskanaler og rutiner for håndtering
- Etablert flytskjema for varslingsforløp
- Opprettet rutiner for mangfoldsbevisst rekruttering
- Opprettet rutiner for tilrettelegging
- Opprettet plan for holdningsskapende samtaler gjennom året

SKUDA FUNKIS TALENT: SKUDA videreførte i 2025 sitt fokus på inkludering og tilrettelegging for kunstnere med funksjonsnedsettelse i norsk scenekunst.

Talentprogrammet [SKUDA FUNKIS TALENT](#) mottok våren 2025 til sammen 5,4 millioner i tilskudd fra Talent Norge/Sammen om like muligheter og Sparebankstiftelsen DNB/Danseløftet.

Programstart ble satt til 01.08.2025 med oppstart av SKUDA Mentoringprogram hvor to unge kunstnere med funksjonsnedsettelse ble tatt opp som adepter.

Utllysning av 2 ansettelser i SKUDA FUNKIS TALENT ble lansert 01.10.2025. Programmet mottok 21 søkere, hvorav 7 ble kalt inn til intervju. I slutten av desember ble 2 kunstnere, en danser og en skuespiller, tilbudt ansettelse i SKUDA FUNKIS TALENT innenfor rammen av programperioden 2026/2027.

En stor del av programmet er viet tett samarbeid med kultursektoren gjennom tiltak som gir et helhetlig kompetanseløft, innenfor rammen av programmets visjon og mål.

Seminaret *Funksjonsmangfold i Musikk og Scenekunstinstitusjonene* ble gjennomført under Heddagagene i samarbeid med NTO, DansiT og Dansens Hus med fokus på hvordan musikk- og scenekunstinstitusjonene arbeider med likestilling og likeverd i praksis.

Gjennom et rippels prosjekt tilførte Ernst & Young Advokatfirma AS programmet verdifull kunnskap og en juridisk vurdering, bla. av om tiltakene i SKUDA FUNKIS TALENT er lovlige etter reglene om positiv særbehandling i norsk rett.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Strukturen for SKUDAs likestillingsarbeid

SKUDA utarbeidet i 2022 en plan for å systematisere arbeidet i tråd med fire-steps modellen. Ny strategi for likestillingsarbeidet følges opp og ivaretas av fagkonsulent HR, daglig leder, representanter for de ansatte, samt styret.

I 2025 ble det tatt flere initiativ som retter seg mot likestillingsarbeidet, og resultatene ble gjennomgått med tillitsvalgte og styret i forbindelse med utarbeidelse av denne rapporten.

Rekruttering

Målgruppen til SKUDA er skuespillere og dansere som arbeider i midlertidige ansettelse og oppdrag. Søknadskriteriene har definerte krav til yrkesaktivitet for begge yrkesgrupper. Særlig blant yrkesaktive dansere er det en betydelig overvekt av kvinner. Det anslås bla. i Telemarksforsknings rapport [Kunstnerundersøkelsen 2019](#) at kjønnsbalansen blant yrkesaktive dansere utgjør ca. 86% kvinner og 14% menn. Tilsvarende tall for skuespillere finner man i Telemarksforsknings rapport fra 2013 hvor kjønnsbalansen er oppgitt til 56% kvinner og 44% menn.

Pr. 31.12.2025 er kjønnsbalansen blant ansatte kunstnere i SKUDA fordelt på yrke slik:

For dansere 52% kvinner og 48% menn, for skuespillere 56% kvinner og 44% menn.

Med referanse til Telemarksforsknings rapporter ovenfor, vurderes det dithen at SKUDA aktivt bidrar til en styrket kjønnsbalanse på dansefeltet i Norge.

Søknadskriteriene for ansettelse av kunstnere har krav som tilsynelatende virker objektive. I enkelte år har imidlertid et flertall mannlige søkere fått ansettelse enten blant dansere eller skuespillere. Med bakgrunn i denne erfaringen bestilte SKUDA i 2021 en juridisk gjennomgang av kriteriene, som også ble vurdert med tanke på rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn. Vurderingen anbefalte at SKUDA, bør se på omfanget av de som ansettes, og årsakene til at kvinner ikke når opp i ansettelsesprosessen. Det ble også anbefalt at SKUDA setter i gang tiltak som kan styrke rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

Skuespiller- og danseralliansen følger opp arbeidet med søknadskriteriene, og analyserer statistikk etter hver søknadsrunde og søknadsrunder over flere år knyttet til kjønn. Etter gjennomgang høst 2023 av statistikk for flere søknadsrunder, ble det bestemt at SKUDA skal ta kontakt med LMBDO for rådgivning i vurdering av om kriteriene på sikt bør endres og hvordan. Det ble ikke gjennomført søknadsrunde i 2024 og 2025 av økonomiske årsaker.

I forbindelse med utlysning av ansettelse til talentprogrammet SKUDA FUNKIS TALENT ble søknadskriterier justert i henhold til søkergruppens muligheter til utdanning og arbeid. Kriteriene ble gjennomgått og juridisk vurdert av Ernst & Young AS, bla mht. reglene om positiv særbehandling i norsk rett.

Følgende tiltak skal styrkes ytterligere ved fremtidig rekruttering:

- Oppfordre kvinner, personer med funksjonsnedsettelse og personer med minoritetsbakgrunn å søke ansettelse i hver søknadsrunde.
- Målrettet markedsføring for å nå bredere ut i ulike miljøer- og deler av bransjen.

- Visuell variasjon av mangfold i kommunikasjonsmateriale.
- Bevissthet ved bruk av ord og begreper.
- Lyse ut stillingene på flere plattformer og i nye nettverk der det ansees mest sannsynlig å treffe utøvere med mangfolds-bakgrunn.
- Det holdes digitale informasjonsmøter på ulike tidspunkt og dager for å nå flest mulig potensielle søkere.
- Tegnspråk/synstolket informasjonsvideo på nettsider og i sosiale medier.
- Universell utformet nettside/SoMe med fokus på
 - Syn: kontrastfarger, synstolking av bilder og video.
 - Hørsel: teksting av bilder og video.
- Ved ansettelse informere om mulighet for tilretteleggelse etter behov, samt om SKUDAs rutiner for varsling og håndtering av saker som handler om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnsinnplassering og ansiennitetsprinsipper er kjønnsnøytrale. Dette bidrar til likebehandling av virksomhetens medarbeidere.

- SKUDA følger det årlige lønnsoppgjøret i tariffavtalene for skuespillere og dansere ved de offentlige scenekunstinstitusjonene.
- SKUDA har en lønnsstige med fire lønnstrinn med vedtatte ansiennitetsprinsipper.
- SKUDA bidrar med en inntektssikring som utgjør 90% av tariff-nivået for de dager den ansatte har lønn fra SKUDA.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Alle kunstnere er ansatt på like vilkår.
- Det stilles ulikt minimumskrav pr. 2 år til dansere og skuespillere på grunn av ulikheter i arbeidsmarkedet for de to yrkesgruppene.
- Det er ingen naturlige forfremmelses-nivåer i SKUDA.

Kompetanseutvikling i SKUDA

SKUDA jobber aktivt med kompetanseutvikling for våre ansatte og bidrar med dette til utvikling av bærekraftige kunstneriske karrierer og muligheten til livslangt kunstnerskap.

Vi anerkjenner betydningen av kompetanseutvikling for våre ansatte og arbeider etter følgende hovedstrategi: *SKUDA skal legge til rette for økt kompetanse, kunnskap og livslang læring.*

Dette gjøres bla. gjennom:

- 7-8 årlige personalsamlinger med definerte tema og eksterne foredragsholdere. Fysisk og digitalt.
- Digital kompetanseplattform i SKUDA Intranett.
- Intern kompetansedeling ved foredrag fra kunstnerisk ansatte. Fysisk og digitalt.
- Faglige kurs, workshops, verksteder og seminar på høyt faglig nivå, i egen- og samarbeidende regi. Landsdekkende.
- HMS tiltak som gir kompetanseheving mht. fysisk og psykisk helse.
- Øke kunnskap om scenekunsthelse som fagområde blant ansatte og i bransjen.
- Tilrettelegge nettverksarenaer for kunnskapsutveksling og informasjon.
- SKUDA legger til rette for karriereovergang for ansatte kunstnere som ønsker dette, i løpet av det siste året av ansettelsen.
- Administrasjonens ansatte deltar på kurs som styrker deres kompetanse og er relevante for arbeidsoppgavene man gjør i virksomheten.

Tilrettelegging

Høsten 2023 flyttet SKUDA til nye kontorlokaler med universell utforming:

Ved leie av eksterne lokaler til arrangementer, kurs og workshops er SKUDA bevisst på å velge universelt utformede lokaler.

Øvrige tiltak igangsatt og/eller videreført:

- Tilrettelegging for gravide: Ved svangerskapspengepermisjon legger SKUDA til rette for at den ansatte kan jobbe 20% i SKUDA (en dag i uken). Svangerskapspermisjon er særlig relevant for dansere som har fysisk krevende arbeid.
- Kunnskap om tilretteleggelse for ulike typer funksjonsnedsettelse innarbeides i virksomhetens HMS arbeid.
- Informasjon om tilrettelegging er lagt inn i arbeidskontrakter og øvrige avtaler.
- Informasjon om tilrettelegging ved jobbrelatert reise for ansatte med funksjonsnedsettelse.
- Mat merkes ved arrangement ell. (allergener, kjøtt, vegetar etc.).
- Arbeidsplassen er tilrettelagt for religiøse symboler og uttrykk, og tilpasset et mangfold i kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Nettsider tilrettelagt for syn og hørselshemmede.

Kombinere arbeid og familie

SKUDA har flere tiltak som ivaretar de ansattes helse og familieliv, i tillegg til å være miljøskapende.

- SKUDA tilrettelegger for at ansatte i sykefravær, svangerskapspengepermisjon, foreldrepermisjon, arbeidsstipend eller studier, får forlenget sin 2-årige ansettelsesperiode tilsvarende permisjonens lengde.
- SKUDA ansettelsen bidrar til styrkede rettigheter for foreldrepenge, samt skaper en trygghet for ansatte kunstnere.
- Ved ansattes graviditet avklares behov for tilrettelegging, permisjonsuttak, rettigheter og plikter.
- SKUDA legger til rette for at ansatte kan møte hverandre i foreldrepermisjon slik at de skal kunne opprettholde kontakt med hverandre.
- SKUDA har tiltaket «tilbake til yrkeskarriere etter fødsel». I tiltaket inngår bla. tilbud til ansatte om individuelt basis-opptreningsprogram utviklet av fysioterapeut ved NIMI med spesialkompetanse på gjenopptrening etter fødsel.
- Ansatte kunstnere har også selv tatt initiativ overfor nettverket SKUDA utgjør, angående erfaringsdeling om utfordringer og muligheter som ligger i foreldrerollen som utøvende kunstner.
- SKUDAs arbeidsmiljøutvalg har opprettet samtaletilbudet «Bordsnakk» 4-6 ganger pr. år. Tilbudet gir rom for å ta opp temaer som opptar de ansatte på alle områder av livet.
- Spørsmål om balanse mellom arbeid, prestasjon, restitusjon, og familieliv stilles i møter med ansatte, ledere og tillitsvalgte, samt i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. Dette for å øke ansattes oppmerksomhet og ansvar for egen helse.

SKUDA har et stort fokus på ansattes mentale helse, og gjennomfører årlig arrangementer for å styrke ansattes kunnskap og kompetanse på området.

SKUDAs HMS arbeid ble styrket fra 2023 ved ansettelse av fagkonsulent HR/HMS.

Likestilling og diskriminering

I lys av SKUDAs definerte samfunnsoppdrag, visjon og verdier, ønsker virksomheten å være en aktiv bidragsyter til å redusere forskjellene i samfunnet ved å legge til rette for et langsiktig og strategisk arbeid med mål om inkludering og likestilling av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i norsk scenekunst og arbeidsliv.

Overordnet mål er økt representativitet på norske scener, en styrket kultur, profesjonalitets- og kvalitetsforståelse i, og for, norsk scenekunst, samt økt kunnskap og forståelse for gruppens utfordringer og muligheter i det politiske Norge, inkludert norsk kultur, arbeids- og helsesektor.

Styret i SKUDA besluttet ovenstående som et av tre satsningsområder, og igangsatte høsten 2023 en utredning mtp. ansettelse av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i SKUDA, samt inkludering av gruppen i vårt mentoringprogram for unge talenter fra høst 2025.

Talentprogrammet SKUDA FUNKIS TALENT mottok tilskudd til drift fra Talent Norge og Sparebankstiftelsen DNB vår 2025. Ved oppstart 01.08.2025 ble 2 adepter tatt opp i mentoringprogrammet, og 1 danser og 1 skuespiller ble etter søknad og intervju tilbudt ansettelse i programmet fra 1.1.2026.

Programmet gjennomføres i et utvidet samarbeid med scenekunstinstitusjoner i Norge. Pr. 31.12.2025 foreligger 14 intensjonsavtaler om samarbeid av ulike karakterer.

I 2025 ble følgende tiltak gjennomført/videreført:

- Bevissthet ved programmering av kurs og samlinger for å få en bredere representasjon, og med det nå bredere ut i bransjen.
- Styrke daglig leder og fagansvarlig HRs kompetanse på likestilling og mangfold gjennom deltakelse på en rekke arrangementer.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Rutiner for varsling om hets og trakassering

- SKUDAs varslingsrutiner er lett tilgjengelig internt og på nettsiden.
- Anonym varsling via SKUDAs nettsider.
- Temaet trakassering og varsling blir tatt opp i startsamtalet ved ansettelse og i personalsamtaler.
- Det står spesifisert nulltoleranse for trakassering i kontraktene til ansatte, til innleide instruktører og kursholdere, til samarbeidspartnere og andre avtalepartnere.
- SKUDA skal være en støttespiller hvis en ansatt opplever hets eller trakassering på eksternt jobb der det ikke er en definert arbeidsgiver (eks. prosjektbasert egen virksomhet).
- *SKUDA Beredskapsplan for hets og trakassering i offentlig ordskifte* ble opprettet i 2024.

Det er ikke mottatt varsler i 2025.

Tiltak mot trakassering og seksuell trakassering

SKUDA har stort fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. Vi har jobbet

med tiltak i 2025 og fortsetter arbeidet i 2026.

- Personalsamling: tema - inkludering og tilrettelegging for scenekunstnere med funksjonsnedsettelse. Dilemmatrening og juridisk foredrag ved E&Y Advokatfirma AS.
- Seminar: Funksjonsmangfold i musikk og scenekunstinstitusjonene – Heddadagene.
- SKUDA FUNKIS TALENT: talentprogram for scenekunstnere med funksjonsnedsettelse.
- Workshop: Møt Kvääniteatteri, utvidet forståelse for kvensk og samisk kultur.

Aldersdiskriminering

SKUDA bidrar til stabilitet i utvikling og livslange karrierer gjennom sin virksomhet.

Pr 31.12.2025 har SKUDA 102 ansatte kunstnere med et aldersspenn fra 29 til 65 år.

Spennet i alder viser tydelig at SKUDA utgjør en reell forskjell for et bærekraftig livslangt karriereløp for skuespillere og dansere innen scenekunstheltet.

Også SKUDAs egne ansatte kunstnere retter søkelyset mot generasjonsforståelse, alderisme og mangfoldsperspektiv. Et eksempel er dansekunstner Ulf Nilseng med forestillingen «*Turning Vinegar into Wine*» som tar for seg homofile kropper i aldring.

Andre eksempler er dansekunstner Siri Jøntvedts forestilling «*Fifty ways to leave a shape*», som er en hyllest til hennes egen utslitte hofta etter mer enn 30 år som dansekunstner, og «*This Alien Body*» med Suzie Davies/Mattias Ekholm om hva som skjer med oss når vi opplever at kroppen, sinnet, eller begge deler er i forandring og framstår som fremmede for oss – en «alien».

Videre arbeid

Administrasjonen i SKUDA følger opp arbeidet med likestilling og diskriminering gjennom uke-, måned- og sesongmøter, samt ved jevnlig møter med ansatte-representanter og styret gjennom året.

I takt med samfunnsutviklingen og de politiske føringer er vi bevisst at også SKUDA, innenfor rammen av vårt mandat, må legge til rette for en kontinuerlig kunnskapsinnhenting, implementering, og kompetansedeling på området.

Vi har gjennom det siste året tatt flere viktige grep for utvikling på området for virksomheten. Samtidig ser vi at en videre tydeliggjøring av arbeidet overfor våre ansatte, og med det en synliggjøring av mulighetene arbeidet gir, vil være av stor verdi for de ansatte i sine karrierer som frilans utøvende kunstnere.

Kunnskap, kompetanse, implementering og erfaringsdeling innad i virksomheten, samt ønske om kontinuerlig nysgjerrighet og å være en pådriver til videreutvikling på området, er nøkkelord for SKUDA både for 2025 og i årene som kommer.

*Denne redegjørelsen er gjennomgått med verneombud og tillitsvalgte 16. februar 2026.
Redegjørelsen for 2025 er behandlet av styret i Skuespiller- og danseralliansen 19. februar 2026.*